

三菱東京UFJ 子会社の非正規労働者も無期雇用に

金融労連定期大会での発言から

金融ユニオン書記長 黒田清美代 (三菱東京UFJ銀行)

本稿は金融労連第12回定期大会における金融ユニオンの黒田清美書記長の発言です。

この1年間の活動を振り返って発言します。

カードローンの問題では、朝日新聞の電話取材に複数の組合員が応え8月2日の記事になっています。

ある銀行では、キャッシュカード・クレジットカードと一体となったカードを売り込んでいます。預金残高が不足するときは、キャッシュカードにカードローンの機能が付いているので自動融資されます。

特に若年層に売り込みたいため、営業ポイント制を導入していて、申込者30代以上が1ポイント、30歳未満では2倍のポイントが付きます。申込書を書いてもらって「何だ、30代か」ということも度々あったと聞いています。

また別の金融機関では、前年度の2倍のノルマをかけられ、カードの拡販だけではなく、実際に借りてもらうために顧客をATMまで連れて行き、実際に操作させることまで指導しています。

どちらも、まともな営業とは思えません。メガバンクは逆にノルマを外してTVコマーシャルのブランドだけでカードローンの販売をしています。

日々、新聞で新しい動きが報道されています。金融庁・全銀協もようやく動き出していますので今後の動きを注視していきたいと思います。

三菱東京UFJ銀行では、2017年度から支店長以上の経営職階の臨給を業績連動にしてきました。今後は、経営職階以下にも業績連動にしていく考えです。

臨給は「生活給」という考えとは真逆の考え方で、とても容認できるものではありません。

非正規職員の待遇については、2014年度から3年以上勤務する有期雇用者の無期雇用化の方針を出しました。遅れて今年2017年1月から子会社も同様の制度になりました。それに伴い半日休暇や保存休暇の制度もできました。

月給制、臨給の支給、退職金は実現せず

しかし全員が無期雇用されたわけではなく、1~2%の人は無期雇用されませんでした。銀行は「今回無期雇用されなかった人に対しては、無期雇用化されるよう指導していく」としています。

無期雇用化にあたって、最も期待していた「月給制」「臨給の支給」「退職金」などの制度の導入はありませんでした。今後も正社員との格差是正の要求を続けていきたいと思っています。

銀行は長らく「ノーワーク・ノーペイ」と言ってきましたが、昨年10月より、交通機関の遅延による遅刻について非正規職員の時給カットは行わず、子会社の人も同様に延着証明に基づいて勤務時間とみなされることになりました。

また非正規職員の昼食手当が2018年1月より引き上げられ、正社員とほぼ同等になります。2年前に1日100円の手当が新設されましたが、とても同等とはいえないものでした。今回の引

き上げによってフルパートで1カ月20日間の出勤日数と考えると、月額6千円の賃上げになります。

厨房施設のある職場では、同一メニューに2通りの価格設定があり、非正規職員のほうが高い値段で昼食をとるという不合理もありましたが、これも同様に解消されます。粘り強く、春闘・秋闘の要求として何度も採り上げてきた成果と考えています。

しかし、子会社については、まだ回答が出されていません。同じ銀行の仕事をしているのに、非正規格差とともに子会社と銀行本体との格差もあります。

金融庁が新たに打ち出した「顧客本位の営業のあり方」方針で、現場は今までのように収益一辺倒ではなくなりましたが、業容も追求されており、顧客目線で引き続き監視していく必要があります。

銀行は、不足するスキル習得のため「自己啓発」として受講を勧めています。今年1月に厚労省が出した「自己啓発や資格取得のための学習は労働時間に含まれる」というガイドラインを逆手にとったものです。

自分のための自由時間は、生活するうえで欠くことのできない大切なものです。ましてや子育て中、介護などで時間に制約があり、勉強時間の確保ができない人も少なくありません。

どこかで歯止めをかけ、必要な研修は時間内にさせる取り組みが必要だと思います。